

Návod EOK pro výklad rámcové dohody o stresu spojeném s prací

Předmluva

Jednání o stresu spojeném s prací jsou součástí pracovního programu evropských sociálních partnerů 2003 - 2005. Na základě závěrů přijatých na společném přípravném semináři (25.-26. 2. 2003 v Bruselu) jednání začala 18. září 2003 a v souladu s devítiměsíční lhůtou, kterou Smlouva poskytuje sociálním partnerům k vyjednávání (článek 138(4) Smlouvy ES) skončila 27. května 2004.

Po schválení svých řídicích orgánů pak EOK, UNICE/UEAPME a CEEP podepsaly tuto rámcovou dohodu 8. října 2004.

Dohoda musí být provedena všemi členskými organizacemi EOK, UNICE/UEAPME a CEEP v souladu s postupy a praxí vedení podniků a organizací pracovníků, jak to stanoví článek 139 Smlouvy, a to do 3 let po jejím podepsání (tzn. do 8. října 2007).

Tento návod pro výklad dohody obsahuje přehled obsahu dohody podle jednotlivých kapitol a soustřeďuje se na hlavní problémy, o kterých se nejvíce diskutovalo v průběhu celého vyjednávání. Návod dále obsahuje: 1) přehled rámcové směrnice 89/39/EEC a jejích „individuálních“ směrnic (příloha 1)¹, 2) analýzu některých právních předpisů EU a evropských soudních rozhodnutí dokládajících, že stres při práci je těmito předpisy kryt (příloha 2), 3) nikoli vyčerpávající seznam potenciálních podnětů vyvolávajících stres („stresorů“), a 4) několik příkladů metod pro zjišťování (nadměrného) výskytu stresu na pracovišti².

Máme v úmyslu podporovat členské organizace EOK při provádění obsahu této dohody a umožnit lepší zjišťování a hodnocení dosažených výsledků.³

¹ Je ponecháno v angličtině

² Je ponecháno v angličtině

³ Tento návod k výkladu dohody sestavila Maria Helena André (zástupkyně generálního tajemníka EOK a mluvčí EOK v průběhu vyjednávání), Sinead Tiernan (poradce EOK) a Stefan Clauwaert, Roland Gauthy a Isabelle Schönmann (výzkumní pracovníci ETUI-REHS a členové delegace EOK při vyjednávání o stresu na pracovišti).

Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací	
Text dohody	Výklad/komentář
<p>1. Úvod</p> <p>Stres spojený s prací je na mezinárodní, evropské a národní úrovni uznán jako předmět zájmu zaměstnavatelů i pracovníků. Při vědomí potřeby konkrétní společné akce k tomuto problému a předpokladu, že je Komise bude ohledně stresu konzultovat, zařadili evropští sociální partneři tuto problematiku do pracovního programu sociálního dialogu na léta 2003 - 2005.</p> <p>Stres může postihnout kterékoli pracoviště a kteréhokoli pracovníka, bez ohledu na velikost podniku, oblast činnosti, či formu pracovní smlouvy či poměru. V praxi nejsou nezbytně postižena všechna pracoviště, ani všichni pracovníci.</p> <p>Řešení stresu při práci může vést k větší výkonnosti a zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví, s následným ekonomickým a sociálním přínosem pro podniky, pracovníky a společnost jako celek. Při řešení problémů stresu spojeného s prací je důležité vzít v úvahu různorodost pracovní síly.</p>	<p>Tento úvod zdůrazňuje všeobecný zájem evropských sociálních partnerů a potřebu společného postupu (jak to předvídá jejich společný pracovní program 2003-2005) při potírání stresu spojeného s prací, jehož výskyt znepokojivě roste.</p> <p>Tato dohoda se opravdu týká všech podniků a všech pracovníků.</p> <p>Platí pro všech soukromé podniky, instituce a veřejné orgány, včetně malých a středních podniků.</p> <p>Při veškerém provádění této dohody je nutné brát zřetel na všechny typy pracovníků v jejich četných dimenzích, tj. na pohlaví, věk, rasový a etnický původ, hierarchii a stupeň řízení, různé typy pracovních smluv a pracovních poměrů.</p> <p>Evropští sociální partneři si uvědomují velkou ekonomickou a sociální přidanou hodnotu pro pracovníky, podniky a celou společnost plynoucí ze společného postupu při potírání stresu spojeného s prací.</p>
<p>2. Cíl</p> <p>Cílem této dohody je zvýšit u zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců povědomí a porozumění stresu spojeného s prací, zaměřit jejich pozornost na příznaky, které by mohly naznačovat problémy stresu spojeného s prací.</p> <p>Cílem této dohody je poskytnout zaměstnavatelům a pracovníkům rámec pro identifikaci, prevenci a případně zvládnutí problémů stresu spojeného s prací. Cílem této dohody není přenést zodpovědnost za stres při práci na jednotlivce.</p> <p>Sociální partneři EU uznávají, že obtěžování a násilí na pracovišti patří mezi potenciální stresory. Protože však v rámci pracovního programu sociálního dialogu na léta 2003 - 2005</p>	<p>EOK považuje tuto dohodu za instrument zaměřený na akci. Musí podporovat zaměstnavatele, pracovníky a zástupce pracovníků při rozpoznání a porozumění signálům svědčícím o existenci stresu spojeného s prací. Aby se účinně zabránilo stresu spojenému s prací, odstranily se jeho příčiny, případně aby se existující stres zvládl, je zapotřebí společný postup!</p> <p>Aby se toho dosáhlo, je nutné přistupovat k stresu spojenému s prací jako ke kolektivnímu problému; nesmí zůstat v individuální sféře jednotlivých pracovníků.</p> <p>Stres spojený s prací nesmí být rovněž považován pouze za specifický problém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Spíše na něj musíme pohlížet v celém kontextu náplně práce, pracovního prostředí a organizace práce.</p> <p>Tato dohoda se nezabývá otázkami</p>

posoudí možnost vyjednání konkrétní dohody o těchto otázkách, tato dohoda se násilím, obtěžováním a post-traumatickým stresem nezabývá.

3. Popis stresu a stresu při práci

Stres je stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými.

Člověk je dobře přizpůsoben k tomu, aby se vyrovnal s krátkodobým vystavením se tlaku, který může být považován za pozitivní, ale má větší potíže vyrovnat se s dlouhodobým vystavením se intenzivnímu tlaku. Navíc mohou různí lidé reagovat na podobné situace rozdílně a stejný člověk může odlišně reagovat na podobné situace v různých obdobích svého života.

Stres není nemoc, ale dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a může nemoc způsobit.

Stres vznikající mimo pracovní prostředí může vést ke změnám chování a snížení efektivnosti práce. Všechny projevy stresu v práci nelze považovat za stres s prací spojený. Stres spojený s prací může být způsoben různými faktory, jako je náplň práce, organizace práce, pracovní prostředí, špatná komunikace apod.

4. Identifikace problémů stresu spojeného s prací

Tato dohoda nezamýšlí, při složitosti fenoménu stresu, poskytnout vyčerpávající seznam jeho potenciálních indikátorů. Avšak vysoká míra absence či fluktuace pracovníků, časté mezilidské konflikty či stížnosti

pronásledování, násilí na pracovišti a post-traumatického stresu, protože s nimi se budeme zabývat jako s odděleným problémem, jak to předpokládá pracovní program 2003-2005.

Tato část textu (spolu s kapitolou 7 o „Provádění s sledování“) byla při vyjednávání nejobtížnější. Delegace zaměstnavatelů trvaly na individuálním a subjektivním pojetí stresu, zatímco EOK se chtěla zaměřit na jeho kolektivní charakteristiky a jeho spojitost s prací. Delegace se tak nemohly shodnout na společné definici ani na použití některé z existujících mezinárodních nebo jiných definic (Komise EU, MOP, WHO atd.).

Jediná cesta jak překonat tento mrtvý bod spočívala v dohodě o společném popisu zabývajícím se stresem obecně a ne tedy se stresem, spojeným s prací jako takovým. Tento popis se tedy může jevit jako příliš individuálně zaměřený, příliš subjektivní a může být dokonce vědecky nesprávný. Například, krátkodobá (opakovaná) expozice stresu může být stejně škodlivá a poškozující zdraví člověka a může negativně ovlivnit pracovní výkonnost stejně jako déle trvající expozice. Proto je tento popis zapotřebí číst ve spojitosti s dalšími částmi dohody (například s poslední větou této kapitoly, druhým odstavcem kapitoly 4 atd.), které zdůrazňují kolektivní povahu a příčiny stresu spojeného s prací. Skutečnost, že evropští sociální partneři opakovaně uznali, že stres spojený s prací má své kořeny zejména v náplni práce, pracovním prostředí a organizaci práce, je hlavní poselství vyjádřené v této kapitole a v celé dohodě.

Evropští sociální partneři rovněž uznali, že stres projevující se při práci nemá vždy nutně původ na pracovišti. Někdy vychází i ze soukromé sféry. Uvědomili si, že v takových případech není řešení přímo „povinností zaměstnavatele“, ale zaměstnavatel by měl dotyčnému pracovníkovi co nejvíce pomáhat a usnadňovat mu překonání problému po celou dobu jeho trvání, a to čím více a déle problém negativně ovlivňuje pracoviště.

Tato kapitola tvoří jádro dohody, protože obsahuje nejen nikoli vyčerpávající seznam příznaků a faktorů stresu spojeného s prací, ale ukládá povinnost zaměstnavatelům a pracovníkům, aby společně zasáhli/reagovali v případech, kdy se takové příznaky a faktory objeví.

<p>pracovníků jsou některými z ukazatelů problému stresu spojeného s prací.</p>	<p>Seznam příznaků a faktorů odráží vyvážený zájem pracovníků a zaměstnavatelů. Například zmínka o vysoké míře absence a o fluktuaci pracovníků vyvažuje zájem zaměstnavatelů zaměřit se na spíše individuální aspekty, například na stížnosti pracovníků.</p>
<p>Zjišťování, zda jde o problém stresu spojeného s prací, může zahrnovat analýzu faktorů jako je organizace práce a pracovní postupy (uspořádání pracovní doby, stupeň autonomie, soulad mezi kvalifikací pracovníka a požadavky pracovního místa, pracovní zatížení apod.), pracovní podmínky a prostředí (vystavení hrubému chování, hluku, horku, nebezpečným látkám apod.), komunikace (nejistota ohledně toho, co se v práci očekává, perspektivy zaměstnání či nadcházející změny apod.) a subjektivní faktory (emocionální a sociální tlaky, pocit vlastní neschopnosti, vnímaný nedostatek podpory apod.)</p>	<p>Důležitý aspekt tohoto odstavce je (opět) jasné konstatování, že organizace práce, pracovní podmínky a prostředí a komunikace, což jistě nejsou subjektivní aspekty, mohou být potenciálními faktory stresu a je nutné je tedy analyzovat.</p>
<p>Je-li zjištěn problém stresu spojeného s prací, musí být podniknuty kroky k jeho prevenci, prevenci nebo zvládnutí. Určení vhodných opatření je odpovědností zaměstnavatele. Tato opatření budou realizována s účastí a spoluprací pracovníků a/nebo jejich zástupců.</p>	<p>Termín „perspektivy zaměstnání“ se vztahuje mj. na využívání nestandardních typů zaměstnání a jejich souvislost s jistotou pracovního místa. Pojem „nadcházející změny“ pokrývá mj. takové aspekty, jako jsou restrukturalizace, fúze, zadávání práce mimo podnik a zavádění nových technologií, což také mohou být potenciální faktory stresu.</p>
<p>5. Odpovědnosti zaměstnavatelů a pracovníků</p>	<p>Kroky vedoucí k zjištění, prevenci nebo zvládnutí stresu by měly být podniknuty (ovšem včetně podání informací a provedení konzultací) ve spolupráci s pracovníky a jejich zástupci. Důraz se klade na aktivní zapojení pracovníků a zástupců pracovníků při vypracování, provádění a sledování opatření zaměřených proti stresu. Avšak bez ochoty zaměstnavatele zabývat se otázkami stresu v podniku/organizaci nebude možné dosáhnout žádoucích výsledků!</p>
<p>Podle Rámcové směrnice 89/391 mají všichni zaměstnavatelé zákonnou povinnost chránit bezpečnost a zdraví pracovníků. Tato povinnost se vztahuje rovněž na problémy stresu spojeného s prací za předpokladu, že představuje riziko pro zdraví a bezpečnost. Všichni pracovníci mají obecnou povinnost dodržovat ochranná opatření stanovená zaměstnavatelem.</p>	<p>Vytvořit jasnou vazbu mezi Rámcovou směrnicí a touto dohodou byl základní předpoklad a požadavek EOK v průběhu celého vyjednávání. Využitím rámcové směrnice jako základny EOK chtěla dosáhnout, aby tato dohoda tvořila doplňkový instrument k právům a povinnostem obsaženým v rámcové směrnicí a v jejích individuálních směrnicích (viz příloha 1), které se konkrétně zaměřují na stres nebo se jím zabývají. V určitém směru je možné tuto dohodu považovat za první „individuální dohodu“ doplňující rámcovou směrnicí, která má zajistit zdraví a bezpečnost při práci všem pracovníkům!</p> <p>To však zdaleka nebylo zřejmé, protože někteří zaměstnavatelé zpochybňovali skutečnost, že rámcová směrnice pokrývá stres při práci jen z toho důvodu, že „stres“ není výslovně uveden v textu směrnice, zatímco EOK to považovala za</p>

Řešení problémů stresu spojeného s prací lze realizovat v rámci celkového procesu hodnocení rizika, prostřednictvím zvláštní protistresové politiky a/nebo konkrétními opatřeními zaměřenými na identifikované stresory.

samozřejmé. Viz proto naši analýzu v příloze 2.

Je proto zapotřebí připomenout, že článek 6 rámcové směrnice popisuje model prevence rizika, který lze také aplikovat na primární prevenci stresu, nebo ještě lépe, na potírání „stresorů“ při práci. Jelikož se slovo „stresory“ vztahuje na různé rizikové faktory, uvádíme v příloze 3 seznam těchto stresorů, který ovšem není vyčerpávající.

Použití tohoto modelu při prevenci stresu při práci znamená, že se přijmou například tato opatření:

- vyvarovat se stresorů, což znamená jejich úplné vymýcení
- vyhodnotit stresory, které existují nebo kterým nebylo možné se vyvarovat
- potírat stresory u zdroje je možné jen tehdy, když skutečné stresory byly zjištěny a analyzovány. Je-li například hluk stresorem v situacích, kde se pracovník potřebuje na svůj úkol soustředit, je zapotřebí analyzovat konkrétní příčinu(y) a charakteristiky tohoto hluku a vypracovat soupis možných řešení. Zabývat se skutečnou příčinou je vždy lepší než provádět druhotná opatření, jako je například hluková izolace nebo izolace dotyčného pracoviště, což může dokonce vyžadovat provedení zmapování hluku
- nahradit stresující úkoly méně stresujícími
- dávat přednost kolektivním preventivním opatřením proti stresu před individuálními
- přizpůsobit práci jednotlivci, který potřebuje aplikaci ergonomických zásad, například úpravu pracoviště, pracovní činnosti nebo pracovního úkolu (vyhnout se opakujícím se činnostem) v rámci základních operací a přijatých rozhodnutí.

Tento model prevence stresu je ve skutečnosti velmi jednoduchý:

1. Potenciální stresory musí být odstraněny, aby se snížila pravděpodobnost, že zapříčiní stres. Tyto stresory je však stále zapotřebí mít na zřeteli při každém budoucím posouzení, protože se v budoucnosti mohou znovu objevit. Znovu je třeba si všimnout, že stresory nemající spojitost s pracovištěm mohou také vyvolat stres v práci, a měly by proto rovněž být brány v úvahu.
2. Pokud však stresory není možné odstranit, je nutné je brát vážně a, pokud je to nutné, využít specializovaný zásah (např. pomocí psychologa nebo ergonomy) s cílem:
 - vyhodnotit zbývající stresory a stanovit úroveň stresu u pracovníků,

<p>6. Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci</p> <p>Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci může obsahovat různá opatření. Tato opatření mohou být kolektivní, individuální, nebo obojí. Mohou být zaváděna formou konkrétních opatření zaměřených na identifikované stresory, nebo jako součást integrované protistresové politiky zahrnující jak preventivní, tak nápravná opatření.</p> <p>Jsou-li požadované odborné znalosti na pracovišti nedostatečné, lze v souladu s evropskou a národní legislativou,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • hledat řešení vedoucí k odstranění zbývajících stresorů nebo, pokud to není možné, pokusit se je snížit, • programovat soubor následných opatření, například <ul style="list-style-type: none"> ➤ informovat a školit pracovníky v otázkách stresu, jeho příčin (stresorů) a důsledků, o opatřeních potřebných k nápravě nebo snížení účinků, ➤ konzultovat ohledně politiky ke snížení stresu a zajistit všeobecnou účast, ➤ poskytnout potřebnou podporu. <p>Řízení rizika stresu tak bude dobře zapadat do celkového modelu snížení rizika. I tak je vztah mezi příčinou a existencí stresu na pracovišti někdy slabý. Může trvat nějaký čas než stres se stane viditelným pomocí, jak to nazýváme v této dohodě, „ukazatelů“. Proto je tak důležitá aktivní politika zaměřená na prevenci stresu, protože pozdní zjištění těchto ukazatelů může situaci zhoršit a potírání těchto dlouho skrytých stresorů je pak ještě obtížnější.</p> <p>Jak jsme uvedli, stres způsobený stresory existujícími na pracovišti může být posílen externími stresory nemajícími spojitost s pracovištěm. To způsobuje ještě větší komplikace v souvislosti s tímto jevem a jeho prevencí. Proto je nutné přesně doladit aktivní průzkum potenciálních příčin stresu při práci a výzkum výskytu stresu při práci. Existuje mnoho metod hodnocení stresu. Metody uvedené v příloze 4 jsou osvědčené, ale není možné je vždy použít pro každou situaci, nebo přenášet z jedné kultury nebo z jedné oblasti do druhé! To je důvod, proč nedoporučujeme žádné pořadí vhodnosti pro jakoukoli z těchto metod.</p> <p>Opatření používaná k prevenci, odstranění nebo snížení stresu spojeného s prací mohou být různorodá, kolektivní a/nebo individuální. Mohou být zaměřena na konkrétní situaci nebo tvořit součást integrované protistresové politiky. To poskytuje určitý stupeň pružnosti při reakci na každou situaci stresu spojeného s prací. Jakákoli politika zaměřená proti stresu by však neměla být pojata jako statický model. Měl by to spíše být dynamický akční plán, jehož heslo by mělo být „v podstatě kolektivní akce, je-li to nutné individuální opatření“.</p> <p>Evropští sociální partneři tím také chtěli připomenout, že zaměstnavatelé i pracovníci (a jejich zástupci) mohou, podle několika právních</p>
---	---

kolektivními smlouvami a praxí využít externích odborných znalostí.

Zavedená protistresová opatření by měla by být pravidelně přezkoumávána s cílem hodnocení efektivnosti, toho, zda optimálně využívají zdrojů a jsou stále vhodná či nezbytná.

Mezi taková opatření může například patřit:

- manažerská a komunikační opatření jako je vyjasnění cílů podniku a role jednotlivých pracovníků, zajištění dostatečné manažerské podpory jednotlivcům a týmům, zajištění souladu odpovědnosti a kontroly práce, zlepšení organizace práce a pracovních postupů, pracovních podmínek a prostředí,
- školení manažerů a pracovníků s cílem zvýšit znalosti a chápání stresu, jeho možných příčin, toho, jak s ním zacházet a/nebo se přizpůsobit změnám,
- poskytování informací pracovníkům a konzultace s nimi a/nebo s jejich zástupci v souladu s legislativou EU a národní legislativou, kolektivními smlouvami a praxí.

7. Implementace a následné kroky

Tato dobrovolná evropská rámcová dohoda zavazuje, v kontextu článku 139 Smlouvy, členy UNICE/UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC), aby ji zaváděli v souladu s postupy a praxí specifickou pro management a pracovníky v členských státech a zemích Evropského hospodářského prostoru.

předpisů EU (viz příloha 1) i národních předpisů, kolektivních smluv a praxe, využít externích odborných znalostí, pokud to považují za nutné. Všimněte si také, že tento odstavec odkazuje na „odborné znalosti (expertizu)“ ne na „experty“. Tím se má zdůraznit, že v závislosti na zjištěném problému a stanoveném řešení může být nutné zapojit jednoho nebo více specializovaných expertů.

Každá protistresová politika by vzhledem ke svému dynamickému charakteru měla být pravidelně přezkoumávána, aby byla a zůstala účinná. Totéž platí o přijatých a předvídaných opatřeních.

Vzhledem k různorodosti možných nástrojů obsahuje tento odstavec jen několik příkladů, které nejsou vyčerpávající. Tento soupis nástrojů znovu upozorňuje na uznanou vazbu mezi stresem spojeným s prací a aspekty náplně práce, pracovního prostředí a organizace práce. Kromě toho tento soupis jen obrací zvláštní pozornost na některé instrumenty zaměřené proti stresu, jako jsou opatření výcviku a procesy informování a konzultací. Soupis je proto nutné pojímat v souvislosti s podobnými a dalšími povinnými opatřeními uvedenými ve směrnici 89/391/EEC (jako jsou hodnocení rizika, využití interní a externí expertizy atd.). Pokud jde o informace a konzultace, EOK v celém průběhu diskusí a vyjednávání jasně zdůraznila, že i v otázkách souvisejících se stresem spojeným s prací vše stojí a padá v závislosti na kvalitě a načasování informací a konzultací.

Přes původní odpor delegace zaměstnavatelů se EOK podařilo zesílit prováděcí a následné postupy vyplývající z této dohody, v porovnání s ustanoveními v dohodě o práci na dálku a se zkušenostmi, které byly dosud získány s prováděním této dohody.

Odkaz na článek 139 Smlouvy ve vztahu k slovu „dobrovolná“ klade důraz na skutečnost, že procedura EU týkající se zapojení do vyjednávání byla dobrovolně přijata evropskými sociálními partnery a charakterizuje tak nezávislost sociálních partnerů. Provádění takto vyjednané dohody je však závazné pro všechny členské organizace stran-signatářů. Tedy pro EOK je dobrovolné jen

<p>Signatářské strany rovněž vyzývají své členské organizace v kandidátských zemích, aby zaváděly tuto dohodu.</p> <p>Implementace této dohody bude provedena během tří let od data jejího podpisu.</p> <p>Členské organizace podají zprávu o implementaci této dohody Výboru pro sociální dialog. Následující tři roky od podpisu této dohody bude Výbor pro sociální dialog každoročně připravovat tabulky shrnující probíhající implementaci dohody. Čtvrtý rok Výbor pro sociální dialog vypracuje celkovou zprávu o implementačních akcích.</p> <p>Signatářské strany zhodnotí a přezkoumají dohodu kdykoli po pěti letech od podpisu, pokud o to jedna z nich požádá.</p> <p>V případě otázek ohledně obsahu této dohody se mohou zúčastněné členské organizace společně nebo jednotlivě obracet na signatářské strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.</p> <p>Při implementaci této dohody se členové signatářských stran vyvarují zbytečnému zatížení malých a středních podniků.</p> <p>Implementace této dohody nepředstavuje platný důvod pro snížení obecné úrovně ochrany pracovníků již poskytované v oblasti této dohody.</p> <p>Tato dohoda nebrání právu sociálních partnerů uzavírat, na příslušné úrovni, včetně úrovně evropské, dohody</p>	<p>rozhodnutí zahájit vyjednávání; jakékoli výsledky dosažené na základě tohoto vyjednávání však nejsou vůbec dobrovolné. Všechny výsledky plně zavazují, dokonce smluvně zavazují, strany-signatáře a jejich přidružené členy, aby zajistili účinné provádění!!!!</p> <p>Dohoda tedy obsahuje jasný závazek pro tyto členské organizace, že se musí přihlásit k provádění této dohody. V porovnání s dohodou o práci na dálku tento aspekt bezpochyby představuje přidanou hodnotu.</p> <p>Tímto se poukazuje na členské organizace v Bulharsku, Rumunsku, Turecku a ovšem ve všech dalších zemích, které budou v budoucnosti přijaty jako kandidátské země pro členství v Evropské unii.</p> <p>To znamená, že konečný termín pro provedení dohody je 8. říjen 2007.</p> <p>Konkrétně, systém podávání zpráv zahrnuje každoroční přehled o procesu provádění pro Výbor sociálního dialogu a závěrečná zpráva o provádění se předpokládá v r. 2008.</p> <p>Kromě toho, pokud o to požádá jedna ze stran-signatářů, může být provedeno vyhodnocení a přezkoumání této dohody po uplynutí pěti let.</p> <p>Podobně jako u předchozích dohod, evropské sociální partnery si stanoví možnost společně nebo jednotlivě odpovídat na otázky které jim dojdou a budou se týkat obsahu a interpretace dohody.</p> <p>I když se uznává potřeba vyvarovat se zbytečnému zatížení malých a středních podniků, i tyto podniky musí dohodu provádět.</p> <p>Na základě zkušeností získaných z procesu provádění všech předchozích rámcových dohod sociálního dialogu považovala EOK za velmi důležité zopakovat toto ustanovení, aby si je všichni zúčastnění aktéři při provádění této dohody plně uvědomili.</p>
--	--

upravující a /nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který vezme v úvahu jejich konkrétní potřeby.

Podepsáno v Bruselu, 8. října 2004

Nakonec je třeba poznamenat, že EOK se v této kapitole pokusila zařadit odkaz na pozitivní roli, kterou by v procesu provádění mohly sehrát národní procesy zprostředkování, smírčích řízení a arbitráže, to však nebylo nakonec pro delegaci zaměstnavatelů přijatelné.

PŘÍLOHY

Příloha 1: Přehled rámcové směrnice 89/391/EEC a jejích individuálních směrnic

Příloha 2: „Stres při práci a právní předpisy EU/rozhodnutí Evropského soudu: pokrývají také stres při práci?“

Příloha 3: Kategorizace „stresorů“

Příloha 4: Některé metody pro zjišťování stresu

Příloha 1

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (*OJ L 183, 29.06.1989, p. 1*)

(Consolidated version: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/consleg/1989/L/01989L0391-20031120-en.pdf>)

“Individual” Directives based on the FWD:

Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (**First** individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 39,3 30.12.1989, p. 1*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0654&model=lex)

Council Directive 89/655/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (**Second** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)

(*OJ L 393, 30.12.1989, p. 13*) (Amended by Directive 95/63/EC (*OJ L 355, 30.12.1995, p. 28*) and Directive 2001/45/EC (*OJ L 195, 19.07.2001, p. 46*))

(Consolidated version: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/consleg/1989/L/01989L0655-20010719-en.pdf>)

Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (**Third** individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 393, 30.12.1989, p. 18*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0656&model=lex)

Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (**Fourth** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 156, 21.06.1990, p. 9*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0269&model=lex)

Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (**Fifth** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 156, 21.06.1990, p. 14*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=lex)

Council Directive 90/394/EEC of 28 June 1990 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens at work (**Sixth** individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (Subsequent amendments were codified in Directive 2004/37/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work - *OJ L 158, 30.04.2004, p. 50*)

([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0037R\(01\):EN:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0037R(01):EN:HTML))

Council Directive 90/679/EEC of 26 November 1990 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (**Seventh** individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (Subsequent amendments are codified in Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work - *OJ L 262, 17.10.2000, p. 21*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32000L0054&model=lex

Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (**Eighth** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 245, 26.08.1992, p. 6*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0057&model=lex

Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work (**Ninth** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 245, 26.08.1992, p. 23*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0058&model=lex

Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (**Tenth** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 34, 28.11.1992, p. 1*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=lex

Council Directive 92/91/EEC of 3 November 1992 concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral- extracting industries through drilling (**Eleventh** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 348, 28.11.1992, p. 9*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0091&model=lex

Council Directive 92/104/EEC of 3 December 1992 on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries (**Twelfth** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 404, 31.12.1992, p. 10*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0104&model=lex

Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels (**Thirteenth** individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 307, 13.12.1993, p. 1*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0103&model=lex

Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work (**Fourteenth** individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 131, 05.05.1998, p. 11*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0024&model=lex

Directive 1999/92/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1999 on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres (**Fifteenth** individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 023, 28.01.2000, p. 57*)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31999L0092&model=lex

Directive 2002/44/EC of the European Parliament and of the Council of 25 June 2002 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration) (**Sixteenth** individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 17*, 06/07/2002, p. 13)

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0044:EN:HTML>

Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise) (**Seventeenth** individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 042*, 15.02.2003, p. 38)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0010&model=lex

Directive 2004/40/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) (**Eighteenth** individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (*OJ L 159*, 30.04.2004; corrigendum *OJ L 184*, 24/05/2004, p. 1)

[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R\(01\):EN:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R(01):EN:HTML)

Příloha 2:

„Stres při práci a právní předpisy EU/rozhodnutí Evropského soudu: pokrývají také stres při práci?“

Během plenárního zasedání při zahájení vyjednávání v dubnu 2004 zástupce delegace zaměstnavatelů zpochybnil skutečnost, že rámcová směrnice 89/391/EEC pokrývá stres s odůvodněním, že stres není výslovně zmíněn v textu směrnice.

Avšak analýza, zejména přípravných dokumentů k rámcové směrnici, řady jejích individuálních směrnic (například tzv. „VDU směrnice“⁴) a směrnice o mateřství⁵ a směrnice o pracovní době (93/104/EC⁶) ukazuje dostatek prvků svědčících o opaku. Rozhodnutí Evropského soudního dvora (ECJ) to spíše potvrzují. Vskutku tyto přípravné dokumenty, ať už je to původní nebo upravený návrh Komise, úpravy předložené Evropským parlamentem nebo stanoviska Evropského hospodářského a sociálního výboru (EESC) obsahují konkrétní zmínky o „stresu“ a/nebo „tělesném a duševním zdravotním stavu“. Tedy i když rámcová směrnice výslovně neuvádí slovo „stres“, je jasné, že zákonodárce EU měl v úmyslu pokrýt všechny aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, tj. jejich tělesnou, duševní a/nebo sociální dobrou pohodu.

Kromě toho i ECJ potvrzuje, poprvé v rozsudku o rámcové směrnici (případ C-49/00 - viz níže) že výčet zdravotních a bezpečnostních rizik v této směrnici není vyčerpávající, a tedy že směrnice pokrývá i rizika, která nejsou výslovně uvedena. Za druhé, ECJ potvrzuje ve svém rozsudku v případě C-84/94 (viz níže), který se týká směrnice o pracovní době, že článek 18 Smlouvy o ES není výlučnou základnou, o kterou se opírá pouze tato směrnice. ECJ považuje tento článek za právní základnu pro všechny směrnice, jejichž záměrem je chránit zdraví a bezpečnost pracovníků, ať již je to rámcová směrnice, její individuální směrnice a nebo jiné směrnice nemající základ v rámcové směrnici, ale zaměřující se na konkrétní problém zdraví nebo bezpečnosti při práci. Velmi širokou interpretaci ECJ pojmů

⁴ Směrnice Rady 90/270/EEC z 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na zařízeních s obrazovkou (Pátá individuální směrnice ve smyslu článku 16 (1) Směrnice 89/391/EEC) (OJ L 156, 21.6.1990, str. 14)
(http://europa.eu.int.smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&1g=EN&numdoc=31990L0270&model=guicheti)

⁵ Směrnice Rady 92/85/EEC z 19. října 1992 o zavádění opatření k zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících (Desátá individuální směrnice ve smyslu článku 16 (1) Směrnice 89/391/EEC) (OJ L 348, 28.11.1992, str. 1)
(http://europa.eu.int.smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&1g=EN&numdoc=31992L0085&model=guicheti)

⁶ Kodifikovaná verze: směrnice 2003/88/EC Evropského parlamentu a Rady z 4. listopadu 2003 o některých aspektech organizace pracovní doby (OJ L 299, 18.1.2003, str. 9)
(http://europa.eu.int.smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&1g=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti)

dále: Směrnice 2003/10/EC Evropského parlamentu a Rady z 6. února 2003 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při expozici pracovníků rizikům vyplývajících z fyzikálních činitelů (hluk) (**Sedmnáctá** individuální směrnice ve smyslu článku 16(1) směrnice 89/391/EEC) (OJ L 042, 15.2.2003, str. 38)
(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&1g=EN&numdoc=32003L0010&model=lex)

Směrnice 2004/40/EC Evropského parlamentu a Rady z 29. dubna 2004 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při expozici pracovníků rizikům vyplývajících z fyzikálních činitelů (elektromagnetická pole) (**Osmnáctá** individuální směrnice ve smyslu článku 16(1) směrnice 89/391/EEC) (OJ L 159, 30.4.2004; *corrigendum* OJ L 184, 24.5.2004, str. 1) ([http://europa.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R\(01\):EN:HTML](http://europa.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R(01):EN:HTML))

„pracovní prostředí“, „zdraví“ a „bezpečnost“, zahrnující všechny tělesné a další faktory, je tedy možné rozšířit na všechny shora uvedené směrnice.

Rámcová směrnice 89/391/EEC	
Charakter textu	Výběr zajímavých a relevantních návrhů textu
Původní návrh Komise na směrnici (COM(88)73 final z 7.3.1988, OJ C 141/88, str.1)	Článek 2: navržená definice „rizika z povolání“ uvádějící: „ <u>jakákoliv situace spojená s prací mající tendenci poškodit fyzickou a psychologickou bezpečnost a/nebo zdraví pracovníka, s výjimkou úrazů na cestě do práce a z práce.</u> “
	Článek 5(3)(f) o konkrétních povinnostech zaměstnavatele uvádí: „ <u>Plánování a zavádění nových technologií musí být podniknuto v úzké spolupráci s pracovníky a/nebo jejich zástupci, zejména pokud půjde o výběr zařízení a pracovních podmínek, včetně aspektů spojených s pracovním prostředím a fyzickou a psycho-sociální pohodou jednotlivce. Pracovníkům musí být poskytnut odpovídající výcvik.</u> “
Stanovisko Hospodářského a sociálního výboru (EESC) (28.4.1988, OJ C 175/88, str. 22)	EESC navrhuje zařadit do článku 5 odstavec vztahující se na „hodnocení bezpečnostních a zdravotních rizik pracovníků“: „ <u>Při tomto postupu (tj. hodnocení) musí zaměstnavatel posoudit zejména následující rizika:</u> <ul style="list-style-type: none"> • (...) • <u>stres</u> v důsledku horka, chladu, pohybu vzduchu, vlhkosti a osvětlení; • <u>nadměrná tělesná, nervová a duševní zátěž</u> spojená s těžkou prací, prací na směny, prací v noci, neměnnou polohou, monotónními a opakujícími se pracovními procesy, tlakem termínů, vysokou rychlostí práce, pracovní dobou a organizací práce; • <u>násobný stres</u> vyplývající z několika nebo z kombinace těchto faktorů <u>stresu</u>“
Pozměňovací návrh Evropského parlamentu (EP) v prvním čtení (16.11.1988, OJ C 326/88, str. 102)	EP navrhuje změnit původní 10. část preambule takto: „ <u>Bezpečnost a hygiena na pracovišti a tělesné a duševní zdraví pracovníků jsou práva, která nemohou být podřízena ekonomickým zájmům.</u> “
	EP navrhuje připojit v článku 2 definici zdraví, t.j.: „ <u>zdraví ve spojitosti s prací musí zahrnovat nejen absenci nemoci a choroby, ale také všech tělesných a duševních faktorů negativně ovlivňujících zdraví a přímo se vztahujících k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.</u> “
	Pokud jde o článek 5 (viz výše), EP navrhuje tuto změnu: „ <u>Při tomto postupu (t.j. hodnocení) musí zaměstnavatel zjistit, posoudit a vypracovat přehled následujících ohrožení:</u> <ul style="list-style-type: none"> • (...) • <u>stres</u>, jehož příčinou je hluk, horko, chlad, vlhko, plyny, výpary a jiné faktory ovlivňující prostředí; • <u>tělesná, nervová a duševní zátěž</u> spojená s těžkou tělesnou prací, prací na směny, prací v noci, požadavkem vykonávat práci v určité pozici, monotónní prací, prací v úkolu, individuální prací vykonávanou v izolaci a podobné zátěže a tlaky; • <u>specifický stres</u> v důsledku práce přes čas“
Pozměněný návrh Komise na směrnici (COM(88) 202 final , 5.12.1988, OJ C 30/89, str. 19)	
Pozměňovací návrhy EP v druhém čtení (24.5.1989, OJ C 158/89, str. 131), kterými EP mimo jiné znovu opakuje svůj návrh připojit definici „zdraví“ (viz výše).	
Podpora pozměněnému návrhu Komise (COM(89) 281 final, 12.6.1989, IJ C 172/89, str.3)	
Rozhodnutí ECJ: Komise v. Itálie (Případ C-49/00; dostupný na http://curia.eu.int/)	V souladu s argumentací generálního prokurátora ECJ ve svém rozsudku z 15.11.2001 uvádí: „ <u>Jak argumentuje Komise, článek 6(3)(a) směrnice požaduje, aby zaměstnavatelé vyhodnotili všechna rizika týkající se bezpečnosti a zdraví pracovníků při práci. Tři typy rizik uvedených v tomto ustanovení jsou pouze příklady určitých rizik, která musí být hodnocena. (...) Ihned na počátku je nutné uvést, že jak z účelu směrnice, která podle 15. věty preambule se týká všech rizik, tak ze znění článku 6(3) směrnice vyplývá, že zaměstnavatelé jsou povinni vyhodnotit všechna rizika pro bezpečnost a zdraví pracovníků. Rovněž je zapotřebí uvést, že pracovní rizika, která musí zaměstnavatelé hodnotit, nejsou určena jednou pro vždy, ale že se neustále mění, zejména ve vztahu k postupnému vývoji pracovních podmínek a vědeckému výzkumu týkajícímu se těchto rizik,</u> “ (odstavce 10-13)

Směrnice 90/270/EEC („směrnice VDU“)	
Charakter směrnice	Výběr zajímavých a relevantních návrhů textu
Původní návrh Komise na směrnici (COM(88)77 final z 7.3.1988, OJ C 113/99, str. 7)	Návrh článku 7 (2) zní: „ <i>Pracovníci musí dostat informace o všech aspektech zdraví a bezpečnosti týkajících se jejich pracovního místa, včetně možných účinků na jejich zrak a fyzický a duševní stres.</i> “
Stanovisko Hospodářského a sociálního výboru (28.9.1988, OJ C 318/88, str. 32)	Pokud jde o bod 9 přílohy návrhu směrnice Výbor se zasazuje o přijetí evropských a národních standardů týkajících se „softwarové ergonomie“, přičemž software by měl být přizpůsoben „ <i>charakteristikám osob užívajících zařízení, zejména vzhledem k neustálému stresu/námaze, kterým jsou vystaveny vzhledem k výkonu opakujících se operací.</i> “
Pozměňovací návrhy Evropského parlamentu (EP) v prvním čtení (14.12.1988, OJ C 318/88, str.32)	EP navrhuje doplnit do návrhu článku 3 následující text: „ <i>Členské státy podniknou všechna nutná opatření, aby zajistily, že funkce zahrnující práce na VDU nebudou moci v krátké nebo delší době ohrozit bezpečnost nebo <u>duševní a tělesné zdraví pracovníků.</u></i> “
	Pokud jde o článek 7 (viz výše) pozměňovací návrh EP požaduje, aby: „ <i>zejména informace o tělesných a duševních problémech vyskytujících se při práci s obrazovkou (včetně problémů týkajících se zraku, těhotenství, plodnosti a stresu) a o ergonomických problémech (včetně monotónní práce a nevyváženého pracovního zatížení) byly podávány průběžně s cílem snížit problémy tkvící v pracovní činnosti.</i> “
Pozměněný návrh Komise na směrnici (COM(89) 195 final, 28.4.1989, OJ C 130/89, str.5)	Žádné z Evropským parlamentem navržených pozměňovacích návrhů nebyly v podstatě vzaty v úvahu.
Pozměňovací návrhy Evropského parlamentu (EP) v druhém čtení (4.4.1990, OJ C 113/90, str. 75)	EP navrhuje připojit v článku 6 následující text: „ <i>(...) na těhotných pracovnících používajících obrazovku nesmí být vyžadováno, aby vykonávaly <u>stresující úkoly.</u></i> “
	Pokud jde o přílohu 9 týkající se softwaru a ergonomie VDU, EP navrhuje vložit tento text: „ <i>Systémy musí poskytovat zpětnou vazbu a informace jasně a jednoduše a tempem přizpůsobeným tempu uživatele, aby nezpůsobily <u>přílišnou duševní námahu a únavu.</u></i> “
Konečný text směrnice	I když jen málo z výše uvedeného přežilo přezkoumání Rady, článek 3(1) týkající se „analýzy pracovního místa“ uvádí, že: „ <i>Zaměstnavatelé jsou povinni provést analýzu pracovního místa s cílem vyhodnotit bezpečnostní a zdravotní podmínky vyplývající pro jejich pracovníky, zejména pokud jde o možná rizika pro jejich zrak, fyzické problémy a <u>problémy duševního stresu.</u></i> “

Směrnice 92/85/EEC („směrnice o mateřství“)	
Charakter směrnice	Výběr zajímavých a relevantních návrhů textu
Původní návrh Komise na směrnici (COM(90) 406 final z 18.9.1990, OJ C 281/90, str. 3)	16. věta v preambuli zní: „ <i>Riziko propuštění z důvodů spojených s jejich stavem může mít škodlivé účinky na tělesný a duševní stav těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu a kojících pracovník.</i> “ Návrh 19. věty pro preambuli dokonce připomíná, že „ <i>práce v noci může být škodlivá pro tělesné a duševní zdraví těhotných pracovník vykonávajících práci obsahující zvláštní rizika nebo významný tělesný nebo duševní stres a že by měla by být přijata alternativní opatření k odstranění těchto rizik.</i> “
Pozměňovací návrhy Evropského parlamentu (EP) v prvním čtení (12.12.1990, OJ C 19/91, str. 165)	EP navrhuje pozměnit 20. větu preambule týkající se reprodukčních funkcí pracovníků i pracovník takto: „ <i>Kromě toho, expozice pracovníků a pracovník některým fyzikálním, chemickým nebo biologickým látkám a procesům a duševní stres mohou poškodit reprodukční funkce mužů a žen; (...).</i> “
	EP také navrhuje pozměnit přílohu s výčtem činitelů a procesů, jimž by těhotné pracovníce neměly být vystaveny, vložením následujícího znění pod záhlavím „ <i>fyzikální látky</i> “: „ <i>veškeré práce spojené se zdviháním, posouváním nebo tažením těžkých břemen, těžká, opakující se a stresující práce, atd.</i> “ a dále že ve vztahu k „ <i>podmínkám a organizaci práce</i> “ je nutné brát zvláštní ohled na „ <i>pracovní dobu (včetně noční práce); podmínky způsobující duševní stres; riziko násilí, (...).</i> “
Pozměněný návrh Komise na směrnici (COM(90) 692 final, 8.1.1991, OJ C 25/91, str. 9), v němž shora uvedené návrhy na 16. a 19. větu zůstávají beze změny.	
Stanovisko Hospodářského a sociálního výboru (20.11.1990, OJ C 41/91, str. 29)	
Pozměňovací návrhy Evropského parlamentu (EP) v druhém čtení (13.5.1992, OJ C 150/92, str. 99)	
Konečný text směrnice	15. věta preambule stanoví, že „ <i>rizika propuštění z důvodů spojených s jejich stavem mohou mít škodlivé účinky na tělesný a duševní stav těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu a kojících pracovník.</i> “ Kromě toho, podle článku 3, Komise by měla vypracovat návod týkající se posouzení některých látek a procesů, které se považují za ohrožující bezpečnost nebo zdraví pracovníků. Návod by se měl „ <i>také zabývat pohyby a pozicemi při práci, duševní a fyzickou námahou a dalšími typy tělesného a duševního stresu, který je spojen s prací</i> “, kterou tyto pracovníci vykonávají (článek 3, odst.2).
Rozhodnutí ECJ	Tato směrnice měla ovšem v posledních letech za následek vznik sporů a vedla k důležitým rozhodnutím ECJ. Ve vztahu k našemu tématu se relevantní případy týkají hlavně propuštění těhotných a kojících pracovník. V těchto případech jak generální prokurátor, tak ECJ se pochopitelně odvolávají na 15. větu preambule a na ustanovení článku 10 směrnice. Příkladem projednávaných kauz jsou: Webb (případ C 32/93), Melgar (případ 438/99) a Tele Danmark a.s. (případ C 109/00). (Všechny případy jsou dostupné na http://curia.eu.int)

Směrnice 93/104/EC („směrnice o pracovní době“)	
„Zapomenutý zdroj?“	
Charakter směrnice	Výběr zajímavých a relevantních návrhů textu
Původní návrh Komise na směrnici (COM(90) 317 final z 20.9.1990, Brusel)	V důvodové zprávě k návrhu Komise uvádí, že i když otázku „systematických přesčasů“ by bylo nejlépe ponechat sociálním partnerům a národním ustanovením, jediným důvodem pro návrh Komise je zde ohled na zdraví a bezpečnost pracovníků (str.3). Vychází při tom z výzkumu, který zjistil, že delší pracovní doba vede nejen k zvýšenému riziku pracovního úrazu, ale způsobuje také „větší psychologickou zátěž „nejen pouze čistě tělesné pracovní zatížení“. Toto zatížení „způsobuje pocit obtěžování a stresu, který má zřejmě negativní účinek na kvalitu práce a na zdraví obecně“. (str.6) Dále, pokud jde o důvody, proč jako základna byl zvolen článek 118A Smlouvy, Komise připomíná definici WHO, podle níž „zdraví je stav úplné psychické, duševní a sociální pohody a nespocívá tedy pouze v absenci nemoci nebo choroby“. (str.17)
Pozměňovací návrhy Evropského parlamentu (EP) v prvním čtení (12.12.1990, OJ C 19/91, str. 165)	V souvislosti s přesčasy EP navrhuje doplnit nové ustanovení, které zásadně zakazuje přesčasovou práci pro pracovníky, kteří se v průběhu dne zabývají „pracovní činností obsahující specifická rizika nebo velké tělesné nebo duševní zatížení.“ Totéž platí pro pracovníky v noční směně a Komise by měla do šesti měsíců po publikaci směrnice uveřejnit nikoli vyčerpávající přílohu obsahující vysvětlení, jak je třeba rozumět pojmům specifická rizika nebo velké tělesné nebo duševní zatížení. Zajímavé je dále, že ve svém pozměňovacím návrhu č.29, který navrhuje zařadit nový článek, EP požaduje, aby „v případě přeložení ze zdravotních důvodů [pracovníka z noční směny do denní směny] zaměstnavatel musel zkoumat příčiny zdravotních problémů vztahujících se k noční práci (včetně „stresu“ a „únavy“) a přijmout opatření k odstranění dalších zdravotních problémů. (...)“
Stanovisko hospodářského a sociálního výboru (OJ C 60, 8.3.1991, str.26)	
Pozměněný návrh Komise na směrnici (COM(91) 130 final z 23.4.1991; OJ C 124, 14.5.1991, str. 8)	
Text směrnice	I když se tato směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci týká mnohých aspektů organizace pracovní doby, které při nesprávném použití a provádění mohou „vyvolat“ stres, výslovný odkaz na stres je možné najít jen v článku 8 o „délce noční práce“, kde se uvádí: „Členské státy přijmou opatření nutná k tomu, aby zajistily, že: 1. normální pracovní doba pro pracovníky v noční směně nepřekročí průměr osmi hodin v jakémkoli údobí 24 hodin; 2. pracovníci v noční směně, jejichž práce obsahuje zvláštní ohrožení nebo velkou tělesnou nebo duševní námahu nebudou pracovat déle než osm hodin během jakéhokoli údobí 24 hodin, kdy vykonávají práci v noci. Pro shora uvedené účely práce obsahující zvláštní ohrožení nebo velkou tělesnou nebo duševní námahu bude definována národními právními předpisy a/nebo praxí nebo kolektivními smlouvami, nebo smlouvami uzavřenými stranami v daném odvětví s přihlédnutím ke konkrétním účinkům a ohrožením noční prací.“
Rozhodnutí ECJ Případ C-84/94 - UK vs. Rada Evropské unie (Zprávy evropského soudu 1996, str. I-05755)	Britská vláda požádala o zrušení směrnice, protože napadla právní základnu směrnice, tj. článek 118(a) Smlouvy. Hlavní argument britské vlády byl následující: „Ustanovení dovoluje pouze přijetí směnic majících skutečnou a objektivní vazbu na „zdraví a bezpečnost“ pracovníků. To neplatí pro opatření týkající se, zejména, týdenní pracovní doby, placené roční dovolené a přestávek na odpočinek, jejichž souvislost se zdravím a bezpečností pracovníků je příliš neurčitá. Tuto interpretaci podporuje výraz „pracovní prostředí“ použitý v článku 118a, z něhož vyplývá, že směrnice mající základ v tomto ustanovení se musí týkat jen fyzických podmínek a rizik na pracovišti.“ (§ 13) ECJ však zaujal odlišné stanovisko: „Není nic ve znění článku 118a, z čehož by vyplývalo, že pojmy „pracovní prostředí“, „bezpečnost“ a „zdraví“, tak jak jsou použity v tomto ustanovení, a při neexistenci jiného upřesnění, by měly být interpretovány restriktivně a tak, že by nezahmovaly všechny faktory, fyzické nebo jiné, schopné negativně ovlivnit zdraví a bezpečnost pracovníka v jeho pracovním prostředí, zejména včetně některých aspektů organizace pracovní doby. Naopak, slova „zejména v pracovním prostředí“ svědčí ve prospěch široké interpretace pravomoci, kterou článek 118a svěřuje Radě

pokud jde o ochranu zdraví a bezpečnost pracovníků. Kromě toho, pro tuto interpretaci mají slova „bezpečnost“ a „zdraví“ oporu zejména v preambuli k ústavě Světové zdravotnické organizace, jejímiž členy jsou všechny členské státy. Zdraví je tam definováno jako stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, která nespočívá jen v neexistenci nemoci nebo choroby.“ (§15)

Dále ECJ ve svém rozsudku také argumentuje, že článek 118a (a jeho interpretace obsažená v tomto rozsudku) je nejen vhodná základna pro směrnici o pracovní době, ale také pro rámcovou směrnici, její individuální směrnice a také pro směrnice, které i když nemají základ v směrnici 89/391, se jasně zaměřují na konkrétní zdravotní nebo bezpečnostní problém v konkrétní situaci. K tomu je ještě vhodné uvést, že ECJ se odvolal na shora uvedený odstavec 15 v rozhodnutích SIMAP (případ C-303/98) a Jaeger (C-151/02), která se týkají pracovní pohotovosti.

Příloha 3

Kategorizace „stresorů“

<p><u>1. Pracovní náplň:</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Znalost pracovníka jeho<ul style="list-style-type: none">▪ role: je jednoznačná, jasná, přesná a pracovník jí rozumí▪ odpovědností: jsou jednoznačné, jasné, přesné a pracovník jim rozumí➤ Různorodost a zajímavost práce<ul style="list-style-type: none">▪ provedení▪ kontrola kvality▪ zlepšování▪ obměny▪ zachování➤ Rozvíjení znalostí, dovedností a schopností➤ Možnosti poskytnuté k přizpůsobení pracovních metod<ul style="list-style-type: none">▪ tempa práce▪ zlepšování výrobku➤ Stupeň iniciativy➤ Období přizpůsobení➤ Požadované technické a intelektuální schopnosti <p><u>2. Systém hodnocení práce a pracovníka:</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Úroveň kontroly při práci➤ Znalost kontrolních postupů (na rozdíl od stálého sledování, například pomocí elektronických přístrojů nebo procesů, které jsou „neznámé“)➤ Zaujetí a účast pracovníků, kteří vědí, že zaměstnavatel si jich cení a jak si jich cení	<p><u>3. Duševní zatížení:</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Průměrná úroveň koncentrace:<ul style="list-style-type: none">▪ ani neustálá▪ ale ani požadovaná příliš zřídka➤ Počet rozhodnutí, které je nutné přijmout:<ul style="list-style-type: none">▪ časový interval, během něhož je nutné rozhodnout▪ obtížnost rozhodování▪ počet možných voleb▪ informace, které je třeba shromáždit▪ požadovaný čas k zahájení potřebné činnosti➤ Stupeň požadované pozornosti, v závislosti na:<ul style="list-style-type: none">▪ závažnosti uvažovaných činností▪ nepředvídatelném charakteru událostí, například poruch▪ trvání pracovního cyklu <p><u>4. Sociální prostředí a vztahy</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Kulturní a sociální klima<ul style="list-style-type: none">▪ spolupráce▪ porozumění➤ Podpora při řešení problémů<ul style="list-style-type: none">▪ hierarchie▪ kolegové➤ Komunikace s:<ul style="list-style-type: none">▪ nadřízenými▪ kolegy▪ okrajovými útvary (údržba, kvalita, účtárna)▪ práce v izolaci
---	---

<p><u>Sociální prostředí a vztahy (pokračování)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kvalita komunikace <ul style="list-style-type: none"> ▪ možnost komunikovat o všech otázkách během práce ▪ systémy (telefon, e-mail, atd.) ▪ firemní předpisy týkající se používání ➤ Úroveň spokojenosti <ul style="list-style-type: none"> ▪ kdo se stará o konflikty a jak je řeší? ➤ Sociální zázemí <ul style="list-style-type: none"> ▪ zařízení: závodní jídelna, kopírky... ▪ firemní předpisy týkající se používání <p><u>5. Systém řízení času a systém rozdělení práce</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Velké zatížení (nával práce) a nízká úroveň pracovní činnosti ➤ Rozvržení pracovní doby <ul style="list-style-type: none"> ▪ prodloužené směny ▪ svátky ▪ doby odpočinku ➤ Kvalita rozvržení pracovní doby <ul style="list-style-type: none"> ▪ předvídatelné rozvržení ▪ šíře (rozdrobení) pracovní doby a její přerušení ➤ Nemoc, absence (omluvené a jiné) ➤ Noční práce ➤ Atypická pracovní doba ➤ Rozdělení práce <ul style="list-style-type: none"> ▪ přestávky ▪ rotace ▪ dovolená ▪ nepřítomní pracovníci ▪ politika týkající se dočasných pracovníků 	<p><u>6. Klima a profesionální nejistota</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesionální rozvoj a budoucí vyhlídky ➤ Pracovní postup: příležitosti ➤ Pracovní smlouva ➤ Odměňování ➤ Jistoty týkající se zaměstnání <p><u>7. Respektování osobní integrity</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Obtěžování <ul style="list-style-type: none"> ▪ morální ▪ sexuální ➤ Výhrůžky <ul style="list-style-type: none"> ▪ fyzické ▪ psychologické ➤ Netolerance <ul style="list-style-type: none"> ▪ rasová ▪ náboženská ➤ Fyzický nátlak, izolace, rozdílné zacházení ➤ Násilí <p><u>8. Vztahy mezi profesionálním a osobním životem</u></p> <p><u>9. Mělo by být začleněno celkové pracovní prostředí, například:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nástroje a zařízení: ad hoc, pohodlí, spolehlivost, přátelské pro uživatele ➤ Osvětlení ➤ OOPP, ošacení a metabolická zátěž ➤ Hluk ➤ Vibrace ➤ Pracovní plochy ➤ Organizace mezi pracovními plochami ➤ Pracovní místa ➤ Riziko úrazu ve vztahu ke kolektivním a osobním ochranným opatřením ➤ Ovládání a signály (včetně stereotypů, dostupnosti a použitelnosti, komfortu, atd.) ➤ Ruční manipulace břemeny ➤ Opakující se úkoly/činnosti
---	--

Příloha 4

Some screening methods for stressors

Many stress assessment methods do exist, but are not necessarily portable via a “drag & drop” from one situation to another or from one culture or region to another! That is why we do not recommend screening methods in any particular order of preference. The following methods serve only to provide examples. They are all broadly used and follow rigorous validity, sensitivity and specificity criteria. The individual data collected via these methods are consolidated and compared to huge databases allowing further sophisticated statistical treatments.

1. Karasek, Job Content Questionnaire (JCQ) - USA

The JCQ is widely used and described in academic literature. It is designed to measure scales assessing psychological demands, decision latitude, social support, physical demands and job insecurity, across 49 questions.

2. COPSQ, Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Different versions of the COPSQ exist (long, medium and short), it is also available in Danish and Spanish. The questionnaire measures 8 scales assessing quantitative demands, influence at work, predictability, role clarity, etc. across 44 questions, in the short version.

3. VT, Vécu au travail – The Netherlands

The VT is available in Dutch, English, French and German; it assesses different characteristics of work, work organization, social relations and working conditions. The short version consists of 93 questions.

4. QPSNordic – Nordic countries (Dk, Fin, N, S)

Two versions of the QPSNordic are available, one consists of 123 questions and the other of 37; it also exists in different languages. The QPSNordic was developed to measure essential psychological and social factors of work, work organisation and work environment such as quantitative demands, decision latitude, role clarity, etc.